

PHK DALAM SISTEM KONTRAK DAN PERMASALAHANNYA DI ERA REFORMASI

Joko utomo *)

Sutono *)

ABSTRAK

Bila kebijakan perburuhan reformasi yang membatasi buruh berideologi pembangunanisme, maka dengan UU 25 tahun 1997 dan tiga undang-undang turunannya tersebut, kebijakan ini dilanggengkan dengan tambahan motivasi dari tekanan lembaga keuangan internasional untuk kepentingan pasar. Kebijakan tersebut tentu perlu infrastruktur dan undang-undang alat yang paling tepat untuk melegitimasi. Karenanya tidak heran bila filosofi dasar tiga undang-undang perburuhan tersebut memiliki kesamaan yaitu mengurangi bahkan melepaskan peran Negara dalam hubungan buruh majikan. Dengan asumsi liberarisasi pasar maka intervensi pemerintah dalam bentuk perlindungan terhadap buruh akan menjadi hambatan. Karenanya nasib buruh diserahkan pada mekanisme pasar atau dengan kata lain buruh yang bias dianalogikan sebagai semut harus bertarung dengan gajah dengan senjata yang harus sama.

Kata kunci : perburuhan, system kontrak, orde baru dan reformasi

1. PENDAHULUAN

Dalam perkembangan dunia usaha yang begitu pesatnya menyebabkan persaingan semakin tajam sehingga berbagai usaha dilakukan pihak perusahaan agar dapat tampil di tengah-tengah persaingan tersebut, berbagai mekanisme sistem dilakukan guna memenuhi tuntutan kebutuhan dalam dunia usaha yang

*)Keduanya Dosen Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muria Kudus

semakin kompleks dan perlunya aturan sebagai dasar yang dapat digunakan untuk menjalankan aktifitas kegiatan perusahaan. Di samping itu pengasah menyadari bahwa kebijakan dan praktik pemberdayaan Sumber Daya Manusia dapat menimbulkan kewajiban/beban tertentu. Dengan mengambil langkah-langkah positif untuk memastikan bahwa kebijakan dan praktik pemberdayaan sumber daya manusia dilaksanakan secara legal dan seluruh karyawan diperlakukan secara tepat, maka pengusaha akan semakin terlindungi dalam tuntutan hukum yang mungkin akan dihadapi.

Dalam mengelola sumber daya manusia ada tiga masalah penting dan saling keterkaitan satu sama lainnya yaitu hak-hak karyawan, kebijakan dan peraturan sumber daya manusia, dan disiplin karyawan. Pada umumnya secara abstrak hak tidaklah ada, hak baru ada ketika seseorang berhasil dalam menuntut aplikasi praktis mereka dan hak-hak dilawankan dengan kebijakan karyawan, di mana menjadi keharusan sebagai dasar tindakan yang diambil. Ketenagakerjaan merupakan hubungan yang resiprokal (kedua belah pihak memiliki hak dan kewajiban) kontrak digunakan ketika hubungan yang diformalkan dirasakan perlu. Hak-hak kontraktual karyawan adalah berdasarkan kesepakatan kontraktual tertentu dengan pihak perusahaan, hak-hak dapat dijelaskan secara formal dalam bentuk kontrak pegawai tertulis atau diaplikasikan dalam buku pegangan karyawan dan kebijakan yang disampaikan kepada karyawan.

Kontrak kepegawaian merupakan detail kesepakatan tenaga kerja kadang-kadang dijabarkan secara formal dalam bentuk kontrak pegawai. Sebelumnya, kontrak kepegawaian digunakan kebanyakan untuk para eksekutif dan manajer senior. Namun demikian penggunaan kontrak pegawai membatasi perusahaan dalam mencari tenaga kerja yang memiliki keterampilan langka, para profesional yang sangat spesialis, dan karyawan-karyawan teknikal. Bahkan perusahaan tenaga kerja yang fleksibel yang menyediakan jasa tenaga kerja temporer juga menggunakan kontrak untuk karyawan dengan keterampilan spesialisasi tertentu. Pengusaha yang mempekerjakan individu-individu dari perusahaan tenaga kerja tersebut terkadang diwajibkan membayar uang jasa tenaga kerja tersebut dengan biaya penempatan yang jumlahnya bisa mencapai 30% dari gaji pokok tahunan si

karyawan di perusahaan tersebut. Kontrak kepegawaian biasanya memuat beberapa peraturan yang terkait dengan sejumlah area yang berbeda-beda, kontrak kepegawaian menjelaskan apakah sifat kepegawaian tersebut mendapatkan waktu yang telah ditetapkan dengan pasti dan masa kerjanya dapat diperbarui secara otomatis setelah jangka waktu tertentu. Kontrak pegawai mengindikasikan bahwa pegawai dapat dihentikan baik atau keinginan perusahaan maupun si karyawan atau untuk pertimbangan khusus lainnya, selain itu dijelaskan secara sifat umum tugas-tugas dan tanggung jawab si karyawan. Tingkat kompensasi, tunjangan, insentif yang bersifat khusus, atau hadiah/imbalan lain yang diberikan perusahaan sebagai suatu bentuk penghargaan/kompensasi. Dalam kontrak kepegawaian adalah peraturan tentang pelanggaran untuk berkompetisi atau konspirasi, kesepakatan nonkonspirasi berisi peraturan-peraturan yang menyatakan bahwa jika karyawan meninggalkan perusahaan maka konsumen dan klien yang ada tidak boleh dihubungi untuk urusan bisnis untuk jangka waktu tertentu atau biasanya satu tahun peraturan nonkompetisi lebih tegas membatasi dan melarang individu yang meninggalkan perusahaan dalam jalur bisnis yang sama untuk jangka waktu tertentu.

PEMBAHASAN

II.1. PHK (Pemutusan Hubungan Kerja)

Pendapat Haryanto F. Rosyid (2003) Pemutusan Hubungan Kerja merupakan suatu hal yang pada beberapa tahun yang lalu merupakan suatu kegiatan yang sangat ditakuti oleh karyawan yang masih aktif bekerja. Hal ini dikarenakan kondisi kehidupan politik yang goyah, kemudian disusul dengan carut marutnya kondisi perekonomian yang berdampak pada banyak industri yang harus gulung tikar, dan tentu saja berdampak pada pemutusan hubungan kerja yang dilakukan dengan sangat tidak terencana. Kekhawatiran dan kecemasan, kapan giliran dirinya diberhentikan dari pekerjaan yang menjadi penopang hidup keluarganya.

II.2. PHK pada Kondisi Normal

Dalam kondisi normal, pemutusan hubungan kerja akan menghasilkan sesuatu keadaan yang sangat membahagiakan. Setelah menjalankan tugas dan melakukan peran sesuai dengan tuntutan perusahaan, dan pengabdian kepada organisasi maka tiba saatnya seseorang untuk memperoleh penghargaan yang tinggi atas jerih payah dan usahanya tersebut. Akan tetapi hal ini tidak terpisahkan dari bagaimana pengalaman bekerja dan tingkat kepuasan kerja seseorang selama memainkan peran yang dipercayakan kepadanya. Pensiun berarti berakhirnya suatu masa kerja, tetapi secara psikologis dan sosiologis pensiun mempunyai makna dan dampak yang tidak sama pada semua orang. Individu yang menghadapi pensiun dituntut untuk melakukan penyesuaian. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penyesuaian diri seseorang terhadap pensiun, yaitu: (1) Pensiun secara sukarela dan terencana, pensiun secara terpaksa dan tergesa-gesa. Orang yang secara sukarela dan terencana mempunyai pandangan yang positif tentang pensiun. Orang yang harus menjalani pensiun secara terpaksa akan merasa berat untuk menghayatinya. (2) Perbedaan individu yang didasari oleh faktor kepribadian, yaitu orang yang berpandangan luas dan fleksibel dapat menerima status baru sebagai pensiunan. (3) Perencanaan dan persiapan individu sebelum pensiun datang. Dalam hal ini seseorang telah mempersiapkan diri secara matang dengan berbagai kegiatan sebelum masa pensiun tiba. Secara mental dan material orang menjadi lebih siap. (4) Situasi lingkungan, pensiunan yang tinggal di lingkungan sesama pensiunan memiliki semangat atau keyakinan diri yang lebih tinggi dari pada pensiunan yang tinggal di lingkungan heterogen (Kumala, Utami, Rosyid, 2003).

II.3. PHK pada Kondisi Tidak Normal

Perkembangan suatu organisasi ditentukan oleh lingkungan di mana organisasi beroperasi dan memperoleh dukungan agar dirinya tetap dapat *survive*. Tuntutan yang berasal dari dalam (*inside stakeholder*) maupun tuntutan yang berasal dari luar (*outside stakeholder*) dapat memaksa organisasi melakukan

perubahan-perubahan, termasuk di dalam penggunaan tenaga kerja. Dampak dari perubahan komposisi sumber daya manusia ini antara lain ialah pemutusan hubungan kerja. Pada dewasa ini tuntutan lebih banyak dari kondisi ekonomi dan politik global, perusahaan nilai tukar uang yang pada gilirannya mempersulit pemasaran suatu produk di luar negeri, dan berimbas pada kemampuan menjual barang yang susah jadi, sehingga mengancam proses produksi. Kondisi yang demikian akan mempersulit suatu organisasi mempertahankan kelangsungan pekerjaan bagi karyawan yang bekerja di organisasi tersebut. Hal ini berdampak pada semakin seringnya terjadi kasus pemutusan hubungan kerja. Mengemukakan bahwa istilah pemutusan hubungan kerja dapat memberikan beberapa pengertian, yaitu : (1) **Termination** : yaitu putusnya hubungan kerja karena selesainya atau berakhirnya kontrak kerja yang telah disepakati. Berakhirnya kontrak bilamana tidak terdapat kesepakatan antara karyawan dengan manajemen, maka karyawan harus meninggalkan pekerjaannya. (2) **Dismissal**: yaitu putusnya hubungan kerja karena karyawan melakukan kesalahan-kesalahan, seperti mengkonsumsi alkohol atau obat-obatan psikotropika, madat, melakukan tindakan kejahatan, merusak perlengkapan kerja milik pabrik. (3) **Redundacy**, yaitu pemutusan hubungan kerja karena perusahaan melakukan pengembangan dengan menggunakan mesin-mesin berteknologi baru, seperti : penggunaan robot-robot industri dalam proses produksi, penggunaan alat-alat berat yang cukup dioperasikan oleh satu atau dua orang untuk menggantikan sejumlah tenaga kerja. Hal ini berdampak pada pengurangan tenaga kerja. (4) **Retrenchment**, yaitu pemutusan hubungan kerja yang dikaitkan dengan masalah-masalah ekonomi, seperti resesi ekonomi, masalah pemasaran, sehingga perusahaan tidak mampu untuk memberikan upah kepada karyawannya. (Robbins, 1984).

II.4. Perjanjian Kesepakatan antara Buruh (Karyawan) dengan Perusahaan

Membicarakan perlindungan terhadap buruh haruslah bermula dari pemahaman terhadap hubungan yang terjadi antara buruh perusahaan. Dalam hubungan buruh-perusahaan, posisi buruh selalu subordinatif dengan perusahaan.

Hal ini merupakan kesejatian akibat tidak seimbangnya kekuasaan ekonomi (yang pada akhirnya menimbulkan ketidakseimbangan kekuasaan politik) yang melekat pada buruh dan pada perusahaan. “Sosiologis buruh adalah tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan perusahaan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja itu. Secara sederhana ketidakseimbangan hubungan buruh-perusahaan ini dapat diilustrasikan dengan pengalaman setiap orang saat melamar pekerjaan. Orang yang melamar pekerjaan pasti membutuhkan pekerjaan karena tidak berani dan tidak dapat menentukan syarat-syarat kerja. Apabila ada yang berani menentukan syarat-syarat kerja semisal gaji, maka resiko tidak diterima kerja apabila pengusaha tidak setuju dengan penawaran dari pelamar kerja tersebut, harus ditanggung oleh pelamar tersebut. Dengan demikian sebenarnya tidak pernah ada kebebasan berkontrak dalam perjanjian kerja.

II.5. Peran Negara dalam Hubungan Perburuhan

Konsekuensi dari hubungan subordinatif tersebut adalah diperlukannya suatu faktor untuk menyeimbangkannya. Walaupun konsep keadilan sangat abstrak, namun cukup diterima secara umum bahwa “adil” tidaklah berarti kesamaan dalam segala tindakan melainkan proporsional umum bahwa “adil” tidaklah berarti kesamaan dalam segala tindakan melainkan proporsional tergantung pada kebutuhannya. Bila dianalogikan dengan kebutuhan baju, maka tidak adil bila orang gemuk dan kurus diberikan bahan baju yang sama banyaknya. Yang gemuk tentu membutuhkan lebih banyak bahan dibandingkan dengan orang yang kurus. Demikian pula halnya dengan buruh dan pengusaha, karena buruh lebih lemah secara ekonomi yang otomatis mengakibatkan lemahnya posisi tawar dalam bidang kehidupan lainnya, maka justru tidak adil bila terdapat kesamaan perlindungan bagi buruh dan pengusaha. Yang lemah haruslah dilindungi lebih. Dan tugas tersebut tentunya terletak pada tangan Negara.

Perlindungan terhadap yang lemah ini ternyata menjiwai UUD 1945 dalam mewujudkan keadilan sosial yang berdasarkan kekeluargaan dengan kata lain

“UUD 1945 itu sebenarnya menjadi hukum dasar bagi kehidupan sosial, ekonomi dan kebudayaan di Indonesia-Lebih lanjut, sikap Negara terhadap hubungan buruh-majikan serta tanggung jawab yang harus diembannya dapat dilihat dari sikap pembentuk negara (*founding father-mother*). Dalam rapat Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia (PPKI) tanggal 19 Agustus 1945, panitia kecil yang ditunjuk Ketua PPKI, Soekarno, yang tugasnya membuat rancangan departemen-departemen, mengusulkan 13 kementerian, salah satunya adalah Kementerian Kesejahteraan yang terbagi atas :

- a. Perburuhan
- b. Perawatan fakir miskin dan anak yatim piatu
- c. zakat fitrah

Kementerian Kesejahteraan ini kemudian diputuskan menjadi Departemen Sosial dengan tugas “mengurus hal-hal perburuhan, fakir miskin dan lain-lain.” Konteks pengaturan departemen ini sangat jelas yaitu melihat buruh sebagai pihak yang lemah dan karenanya harus dilindungi.

II.6. Politik Hukum Perburuhan Indonesia Orde Baru VS Reformasi

Tujuan dari para pendiri negara seperti yang tergambar dalam pemaparan sebelumnya, dalam kehidupan bernegara selanjutnya sayangnya tidak bertahan lama. Pada masa Orde Baru, memang UU yang menyangkut perburuhan mengatur lebih lanjut perlindungan yang dimaksud UU 1945. Tercatat sejumlah UU yang amat pro buruh, yaitu UU No.1 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU No. 12 Tahun 1948 tentang Kerja, UU No 2 Tahun 1951 tentang berlakunya UU No. 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan Kerja, UU No. 3 tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya UU No. 23 Tahun 1948 tentang Pengawasan Perburuhan, UU No. 21 Tahun 1954 tentang Perjanjian Perburuhan, UU No. 18 Tahun 1956 tentang Persetujuan Konvensi ILO No. 98 mengenai Berlakunya Dasar-dasar dari Hak untuk Berorganisasi dan untuk Berunding Bersama, UU No. 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, dan UU 12 tahun 1964 tentang Pemutusan Hubungan Kerja di Perusahaan Swasta.

UU yang dikeluarkan pada awal reformasi berkuasa yaitu UU 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja memang memuat jaminan hak berserikat serta membuat perjanjian perburuhan. Peraturan dan kebijakan pemerintah tentang perburuhan selanjutnya secara garis besar dapat dikategorikan menjadi 2 besaran, yang menyangkut hak ekonomi dan hak politik buruh. Walaupun pembagian ini sebetulnya bisa, karena soal-soal kesejahteraan bagi buruh tidak berarti persoalan ekonominya akan lemah pula, tetapi secara politik buruh lemah / dilemahkan maka otomatis hak ekonominya akan lemah pula, tetapi pembagian ini selain untuk memudahkan pengelompokan justru untuk menunjukkan hubungan tak terpisahkan antara hak ekonomi dan hak politik buruh.

II.7. Menyangkut Hak Politik Buruh

Secara sederhana dalam, hak politik buruh berarti peraturan-peraturan yang menyangkut kegiatan berserikat. Seperti hak berserikat itu sendiri, hak untuk melakukan perundingan (pembuatan kesepakatan kerja bersama) dan hak mogok. Tercatat beberapa Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1. Peraturan/Kebijakan Permenaker Tahun 2006

NO	PERATURAN/KEBIJAKAN	ISI KETENTUAN
1.	Permenaker 1/MEN/1075	Pembatasan serikat buruh yang dapat di daftar di departemen tenaga kerja, transmigrasi dan koperasi yaitu gabungan serikat buruh yang mempunyai pengurus daerah min. di 20 daerah Tk. I dan beranggotakan 15 SB
2.	Permenaker 1/MEN/1077	Iuran serikat buruh dipungut melalui pengusaha. Serikat buruh wajib mempertanggungjawabkan keuangan organisasi tingkat basis pabrik kepada Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi
3.	Permenaker 5/MEN/1084	Iuran buruh dipungut secara kolektif oleh perusahaan
4.	Permenaker 1/MEN/1085	Penyeragaman pola KKB, syarat yang membatasi SB dapat membuat KKB yaitu memiliki anggota sekurang-kurangnya 50% dari jumlah buruh di perusahaan
5.	Permenaker 5/MEN/1087	Persyaratan organisasi yang dapat didaftarkan ke Depnaker
6.	Permenaker 15A/MEN/1094	Pengakuan tunggal negara hanya pada FSPSI untuk perundingan perselisihan perburuhan
7.	Permenaker 5/MEN/1098	Pendaftaran SP yang sebenarnya merupakan untuk perizinan, penyeragaman asas organisasi

Sumber : Permenaker tahun 2006

Dari delapan sifat campur tangan tersebut di antaranya adalah Kepmen No. 645/Men/1985 tentang Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila. HIP berasal dari Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP) hakekatnya adalah melemahkan gerakan buruh maupun serikat buruh. Dengan menentang konflik, dalam praktek juga menolak hak untuk melakukan aksi mogok karena dianggap tidak selaras dengan prinsip kekeluargaan yang melandasi Pancasila. “Sedangkan ketentuan yang tegas membatasi antara lain Kepmen 4/Men/1986 yang menekan hak mogok

dan kebebasan membentuk serikat buruh, Kepmen 342/Men/1986 yang menentukan aparat keamanan (Korem, Kodim, Kores) boleh ikut campur menangani perselisihan perburuhan.

II.8. Menyangkut Hak Ekonomi Buruh

Hak ekonomi buruh secara sederhana diartikan sebagai peraturan-peraturan yang menyangkut kesejahteraan secara langsung bagi buruh. Beberapa di antaranya adalah dapat dilihat dalam tabel 2.2.

Tabel 2.2. Peraturan Pemerintah tentang Perlindungan Upah

NO	PERATURAN/KEBIJAKAN	ISI KETENTUAN
1.	PP 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah	<ul style="list-style-type: none"> • Perlindungan pembayaran upah • Asas <i>no work no pay</i> • Daluwarsa tuntutan yang berkaitan dengan hubungan kerja selama 2 tahun
2.	Permenaker 6/Men/1985	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan tentang pekerja harian lepas
3.	Permenaker 5/Men/1986 diganti dengan Permenaker 2/Men/1993	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan mengenai kesepakatan kerja waktu tertentu (pekerja kontrak)
4.	Permenaker 4/Men/1986 diganti Permenaker 3/Men/1996 akhirnya menjadi Permenaker 150/Men/2000 tentang Penyelesaian PHK dan Penetapan Pesangon, Uang Jasa dan Ganti Kerugian di Perusahaan Swasta	<ul style="list-style-type: none"> • Ketentuan tentang mangkir bagi buruh • Mereduksi kewajiban untuk menjalankan hak dan kewajiban buruh-majikan selama proses PHK dalam UU dengan adanya skorsing terhadap buruh • Aturan PHK karena kesalahaat berat (tidak mendapat pesangon) • Aturan pemberian SP (surat peringatan) bagi buruh ketentuan tentangnya besarnya pesangon
5.	Permenaker 5/Men/1989 diganti Permenaker 1/Men/1996 akhirnya Permenaker 3/Men/1997	<ul style="list-style-type: none"> • Aturan tentang upah minimum

Sumber : Permenaker tahun 2006

Aturan tentang pekerja harian lepas misalnya, tidak hanya melegitimasi jenis hubungan kerja harian lapar tetapi perlindungan yang ada dalam permenaker

tersebut yaitu ketentuan jumlah bulan dan hari dalam sebulan untuk pekerja harian lepas (tidak boleh melebihi 3 bulan berturut-turut dan 20 hari kerja dalam setiap bulannya) membuka peluang untuk mengeksploitasi buruh dan membuatnya tetap pada status buruh harian lepas. Hal serupa mengenai aturan Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu (KKWT) yang telah meluaskan praktek kerja kontrak. Pelanggaran tidak banyak untuk ketentuan waktu kontrak (tidak boleh melebihi 3 tahun) tetapi juga untuk jenis pekerjaan yang boleh dikontrak. Kondisi yang sedikit berbeda pada Kepmenaker 150/MEN/ 2000 adalah apabila dua peraturan menteri tentang pekerja harian lepas dan kontrak membukakan penyelundupan hukum, maka pengaturan tentang pesangon ini dalam ketentuannya memang sudah melemahkan dan mengurangi perlindungan terhadap buruh yang ada dalam undang-undang. Selain sering dikatakan melanggar asas praduga tak bersalah (karena pengusaha diberi hak melakukan skorsing tanpa melalui mekanisme seperti permintaan izin PHK), aturan ini juga mengenalkan kesalahan sebagai alasan PHK (dengan konsekuensi tidak mendapat pesangon) tanpa penyebutan mekanisme pembuktian yang jelas. Akibatnya P4D/P merasa diberi kewenangan untuk memutuskan hal-hal yang sebetulnya merupakan lingkup tindak pidana yang seharusnya hanya menjadi kewenangan pengadilan.

II.9. Keadaan Saat Ini

Sejak berlakunya UU No. 25 tahun 1997 tentang ketenaga kerjaan, yang dimaksud sebagai pengganti serta komplikasi seluruh aturan perburuhan, gagal untuk diberlakukan dan harus ditunda setelah gelombang demonstrasi besar-besaran penolakannya. Pemerintah merubah strategi dengan “menawarkan turunan dari UU tersebut ke dalam paket 3 RUU perburuhan, UU 21/2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, RUU Perlindungan Pembinaan Ketenagakerjaan (PPK) dan RUU PPHI dengan UU 25 tahun 1997 dan tiga undang-undang turunannya tersebut, kebijakan ini dilanggengkan dengan tambahan motivasi dari tekanan lembaga keuangan internasional untuk kepentingan pasar. Kebijakan tersebut tentu perlu infrastruktur dan undang-undang alat yang paling tepat untuk melegitimasi. Karenanya tidak heran bila filosofi dasar tiga undang-undang

perburuhan tersebut memiliki kesamaan yaitu mengurangi bahkan melepaskan peran negara dalam hubungan buruh-majikan. Dengan asumsi liberalisasi pasar maka intervensi pemerintah dalam bentuk perlindungan buruh akan menjadi hambatan. Karenanya nasib buruh diserahkan pada mekanisme pasar atau dengan kata lain buruh yang bisa dianalogikan sebagai semut harus bertarung dengan gajah sebagai senjata yang harus sama.

Secara formalitas undang-undang ini memang mengakui serta menjamin kebebasan buruh untuk berserikat. Tapi jaminan tersebut direduksi oleh pasal-pasal berikutnya. Pencatatan yang seharusnya berfungsi administratif pada prakteknya menjadi legalisasi sah tidaknya suatu serikat buruh lagi dalam praktek, nomor bukti pencatatan ini selalu dinyatakan baik oleh pihak Departemen Tenaga Kerja maupun lembaga penyelesaian perselisihan perburuhan (P4D/P). sehingga stigma serikat buruh illegal sebelum adanya UU 21 tahun 2000 ini belum bisa lepas dari serikat buruh yang memilih untuk tidak mencatatkan diri. Dalam hal ini kebebasan berserikat yang dijamin oleh UUD jelas telah dilanggar.

SIMPULAN

PHK sebagai manifestasi pensiun yang dilaksanakan pada kondisi tidak normal nampaknya masih merupakan ancaman yang mencemaskan karyawan. Dunia industri negara maju yang masih saja mencari upah buruh yang murah, senantiasa berusaha menempatkan isfestasinya di negara-negara yang lebih menjanjikan keuntungan besar, walaupun harus menutup dan merelokasi atau memindahkan pabriknya ke negara lain. Keadaan ini tentu saja berdampak PHK pada karyawan di negara yang ditinggalkan. Efisiensi yang diberlakukan oleh perusahaan pada dewasa ini merupakan jawaban atas penambahan posisi-posisi yang tidak perlu dimasa lalu, sehingga dilihat secara struktur organisasi, maka terjadi penggelembungan yang sangat besar. Ketika tuntutan efisiensi harus dipenuhi maka restrukturisasi merupakan jawaban. Di sini tentu saja terjadi pemangkasan posisi besar-besaran, sehingga PHK masih belum dapat dihindarkan. Ketika perekonomian dunia masih belum adil, dan program efisiensi

yang dilakukan oleh para manajer terus digulirkan, maka PHK masih merupakan fenomena yang sangat mencemaskan, dan harus diantisipasi dengan penyediaan lapangan kerja dan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Haryanto, F. Rosyid, 2003. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan dan Permasalahannya*, Penerbit Rineka Cipta.
- Flippo, E.B. *Personnel Management*, 5th edition. Sidney: McGraw-Hill International.
- Book Company Ones, G.R. 1994. *Organizational Theory: Text and Cases*. New York: Addison-Wesley Publishing Company.
- Manulang S.H.. 1988. *Pokok-pokok Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta
- Robbins. 1984. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Application*. New York: Prentice Hall Company International.
- T. Hani Handoko. 1984. *Manajemen Personalia*, Edisi Dua, BPFE Yogyakarta. Jakarta. Indymedia. Org. 2006. Jakarta Independent Media Center.